

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	IPOTESI DI ACCORDO DEL 27.06.2024 VERBALE di Confronto "Criteri generali del sistema di valutazione della Performance" VERBALE di Contrattazione "Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" anno 2024
	Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'1.1.2024
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. Area del personale del Comparto Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio-Sanitari Vedi Deliberazione del Direttore Generale n. 533 del 24.04.2024
	Soggetti destinatari	Personale dell'area del Comparto
	Materie trattate dal contratto integrativo	-Performance anno 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? Con DDG n. 156 del 31.01.2024 è stato adottato il "Piano della Performance 2024-2026 e il Documento di Direttive 2024 dell'Azienda Ulss 5 Polesana" all'interno del PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024;</p> <p>E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2024-2026)? ✓ Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 è contenuto nel PIAO 2024-2026 di cui alla DDG 156 del 31.01.2024;</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009? ✓ Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009? In data 28.06.2024 è stata adottata la DDG n. 812 avente ad oggetto "Adozione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Ulss 5 Polesana – Anno 2023".</p>
--	---	---

Modulo 2 –

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Il sistema di valutazione della performance delle aziende sanitarie è regolato dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i che disciplina i principi generali e le modalità di gestione del ciclo della performance organizzativa delle strutture e della performance individuale dei dipendenti. Detto Decreto Legislativo rinvia l'adeguamento di detti principi generali alla legislazione regionale.

La Regione del Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. n. 22/2011, con DGR n. 2205/2012, e con DGR n. 140/2016, per quanto attiene, in particolare le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance".

Nell'Azienda ULSS 5 Polesana il ciclo di gestione della performance è disciplinato con Deliberazione n. 156 del 31.01.2024 avente ad oggetto "Adozione del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Ulss 5 Polesana - Triennio 2024-2026, che ha assorbito il Piano della Performance per il triennio 2024-2026 nel quale è disciplinato il processo di gestione del ciclo della performance.

Nell'Azienda ULSS 5 Polesana il ciclo di gestione della performance si dettaglia nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, nel rispetto degli obiettivi strategici impartiti dalla Regione, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, previa negoziazione delle risorse strumentali e di costo a disposizione e nel rispetto delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro;

- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso d'anno e valutazioni intermedie, con attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione annuale dei risultati e valutazione finale a consuntivo;
- e) utilizzo dei sistemi incentivanti, secondo criteri di valorizzazione del merito in coerenza con le normative di legge, i vigenti CC.CC.NN.LL. e con i contratti integrativi aziendali;
- f) rendicontazione dei risultati mediante pubblicazione sul sito aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Il monitoraggio infrannuale degli obiettivi viene effettuato a livello di singole strutture da parte di ciascun Direttore/Responsabile sulla base dei dati di attività di ciascuna struttura.

È responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovrintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione della performance organizzativa.

Alla valutazione della performance organizzativa è collegata la valutazione della performance individuale che misura l'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi di struttura. La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

La valutazione della performance organizzativa di unità operativa ed individuale è finalizzata anche all'attribuzione dei premi di cui all'art. 103, comma 9, lett. c) del CCNL 2.11.2022. La definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi costituisce oggetto dell'accordo di contrattazione di seguito allegato.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

I "premi" saranno erogati in relazione ai risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget.

L'erogazione infrannuale di quote di premialità avverrà solo a seguito di puntuale verifica, da parte dell'OIV, dell'avvenuto raggiungimento dell'obiettivo.

Gli obiettivi (della struttura), si intendono raggiunti se il punteggio complessivo dell'unità operativa è maggiore o uguale all'85%. Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi organizzativa sia inferiore all'85%, la quota complessiva della struttura sarà attribuita in modo proporzionale.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

per la misurazione della **performance individuale**, viene utilizzata una apposita scheda di valutazione individuale. La scheda prevede un punteggio massimo di 100 punti.

La valorizzazione della quota relativa alla performance individuale tiene conto dei seguenti parametri:

- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 90 a 100 = 100% della quota spettante teorica
- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 80 a 89 = 90% della quota spettante teorica
- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 70 a 79 = 80% della quota spettante teorica
- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 60 a 69 = 70% della quota spettante teorica
- Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione inferiore a 60 = 0 % della quota spettante teorica

In caso di scheda individuale negativa, con valutazione inferiore a 60/100 il dipendente non avrà diritto alla quota di performance, sia organizzativa che individuale.

La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale.

Viene definita una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione all'area di appartenenza, assegnato a ciascuna Struttura al 1 gennaio 2024.

Si riportano i pesi per l'individuazione delle quote teoriche annue:

Area	Peso
Area del Personale di Supporto	1.30
Area degli operatori	1,55
Area degli assistenti	1.75
Area Professionisti della salute e funzionari	2.00

Secondo quanto previsto dalla nota prot. 366063 del 6.7.2023 della Regione Veneto, la quota teorica del premio correlato alla performance organizzativa verrà riconosciuta sulla base di valutazioni degli obiettivi infrannuali, e previa puntuale verifica dell'avvenuto raggiungimento degli stessi e potrà essere erogata mensilmente nella percentuale massima dell'80% del valore teorico calcolato in base ai pesi suesposti.

A seguito dell'esito della valutazione annuale del dipendente (performance individuale) si procederà al conguaglio positivo/negativo rispetto all'intera quota teorica spettante.

Per l'anno 2024, nell'ambito del nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all' art.103, la quota complessiva destinata alla premialità viene determinata nell'importo pari a € 3.995.000,00 senza che ciò comporti un peggioramento rispetto all'anno 2022, come previsto dal comma 9 lett. c) dell'art.103 comma 9, lett. c.

Alla suindicata quota complessiva destinata alla premialità si aggiungerà quota pari all'80% degli incrementi di cui all'11 del D.L. n. 35/2019 c.d. "Decreto Calabria" relativi all'anno 2024, quale parte del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02.11.2022.

- per ciascun *ciclo della performance* annuale, il fondo premialità e condizioni di lavoro è distribuito per ogni Struttura in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle categorie contrattuali del personale assegnato.
- a consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima (Performance organizzativa) e del contributo individuale apportato da ogni singolo operatore al raggiungimento degli stessi (Performance individuale), a seguito della validazione finale del sistema del *ciclo della performance* effettuata dall'OIV Aziendale, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.
- Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore (Performance Individuale) sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando l'apposita scheda di valutazione annuale, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione dell'apporto individuale, in modo coerente con gli obiettivi di struttura assegnati.

Rovigo, 1/08/2024

UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa *Monica Cattelan*

REGIONE del VENETO - AZIENDA ULSS 5 POLESANA
Il Dirigente
Unità O.C. Contabilità e Bilancio
Dott.ssa *Silvia Zanini*

Il Direttore Amministrativo
Dott. Roberto Sembeni

R. Sembeni

Silvia Zanini

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – sexies del D.Lgs. 165/2001

La presente relazione tecnico-finanziaria viene compilata secondo lo schema predisposto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Circolare n. 25 del 19.07.2012

IPOTESI DI ACCORDO del 27.06.2024

Verbale di Confronto: Criteri generali del sistema di valutazione della Performance

Verbale di Contrattazione: Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance anno 2024

Con l'Ipotesi di Accordo allegato, oggetto della presente relazione tecnico-finanziaria le parti hanno concordato per il personale del comparto:

- I criteri generali del sistema di valutazione della Performance - Fasi del Ciclo della Performance
- I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance

Le risorse per il finanziamento dell'Ipotesi sono state previste nel bilancio d'esercizio dell'Azienda Ulss 5 Polesana anno 2024

III.1 - Modulo I: La Costituzione del Fondo per la Contrattazione Integrativa

Si rinvia allo schema di costituzione dei fondi definitivi del Comparto anno 2023 e provvisori anno 2024 - DDG n. 511 del 17.04.2024 Certificati dal Collegio Sindacale in data 28.05.2023:

Anno 2024

- | | |
|--|-----------------|
| - Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali
(art. 102 del CCNL 02.11.2022) | € 11.734.122,34 |
| - Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 02.11.2012) | € 10.196.047,13 |

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione dei Fondi anno 2024

Sezione I-II-III- IV –V - VI Destinazione risorse e Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con il Verbale oggetto della presente Relazione si stabiliscono per l'anno 2024 i Criteri generali del sistema di valutazione della Performance ed i Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance del personale del comparto.

Tenuto conto dell'entità provvisoria per l'anno 2024 del "Fondo Premialità e Condizioni di lavoro" di € 10.196.047,13, comprensivo delle risorse di cui all'art. 11 del D.L. 235/2019 (Decreto Calabria) nel valore provvisorio anno 2023 e nelle more della definizione dell'importo anno 2024, la quota complessiva destinata alla premialità è pari ad € 3.995.000,00.

A tale valore destinato alla premialità si aggiungerà quota pari all'80% degli incrementi di cui all'art. 11 del D.L. n. 35/2019 (Decreto Calabria) relativi all'anno 2024 e verrà utilizzato per le finalità e con le regole relative alla gestione del Ciclo della Performance anno 2024 del personale del Comparto.

- Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 del CCNL 02.11.2012) € 10.196.047,13
Di cui risorse art. 11 del D.L. 35/2019 € 1.458.705,74

Risorse destinate per l'anno 2024 al Ciclo della Performance anno 2024

Valore storico 3.995.000,00

80% dell'art. 11 del D.L. n. 35/2019 (1.458.705,74*80%) 1.166.964,59

 Valore Max 5.161.964,59

(comprensivo dell'art. 82 c. 2 CCNL 21.05.2018)

Fondo Premialità e condizioni di lavoro - art 103 10.196.047,13

Utilizzo fondo :	proiezione costo annua	
Compenso lavoro straordinario	500.000,00	
Compenso lavoro in reperibilità	215.000,00	
Indennità art. 106	710.000,00	
Indennità art. 107 - Preintesa del 26.03.2024	770.000,00	
Indennità di Pronto Soccorso	261.890,75	
Indennità varie	2.610.000,00	
Performance organizzativa ed individuale - PREINTESA DEL 27.06.2024	5.040.000,00	} 5.122.471,63
Performance - Accantonamento risorse per art. 82 c. 2 CCNL 21.05.2018	82.471,63	
indennità art. 11 CCNL 2.11.2022 - anno 2024	6.684,75	
<i>stima Residuo fondo</i>	0,00	

a) La quota teorica individuale del premio correlato alla performance organizzativa viene calcolata sulla base del peso attribuito per ogni categoria

Area	Peso
Area del Personale di Supporto	1,30
Area degli operatori	1,55
Area degli assistenti	1,75
Area Professionisti della salute e funzionari	2,00

CATEGORIA	N. DIPEND. 1.1.2024	FTE	peso	n. teste fte x peso	CALCOLO QUOTA ANNUA 2024 PREMIALITA' PER QUALIFICA	TOTALE COSTO
CAT. A						
CAT. B	69	69,0	1,3	89,7	1.274,16	87.917,23
CAT. BS	628	625	1,55	968,75	1.519,19	949.496,32
CAT. C	190	185	1,75	323,75	1.715,22	317.315,55
CAT. D	1897	1880,0	2,0	3760,0	1.960,25	3.685.270,90
CAT. DS						
	2784	2.759		5.142,20		5.040.000,00

III.3 - Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si attesta che il fondo "PREMIALITA' E CONDIZIONI DI LAVORO (artt. 102 CCNL 02.11.2012) del personale del Comparto determinato in via provvisoria per l'anno 2024 considerato altresì le risorse finanziate dalla Regione Veneto di cui all'art. 11 D.L. 35/2019 "Decreto Calabria" per un ammontare complessivo dell'80%, risulta capiente per finanziare l'istituto contrattuale della Performance anno 2024 del personale del comparto.

III.4 - Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I fondi contrattuali rappresentato "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi.

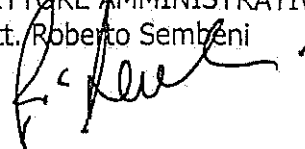
I fondi contrattuali trovano adeguata rappresentazione nel bilancio aziendale nei sottoconti di bilancio – B5, B6, B7 e B8, distinti fra Bilancio Sanitario, nel rispetto del vincolo del costo del personale previsto annualmente dalla Regione Veneto e del Bilancio Sociale rispetto alle assegnazioni da parte dei Comuni per lo svolgimento delle attività sociali.

I fondi vengono mensilmente monitorati, previa verifica di tutte le voci retributive che afferiscono ai medesimi.

Delle disponibilità residui dei fondi viene data periodicamente informativa alle OO.SS. e vengono contabilizzate in sede di bilancio consuntivo nel sottoconto relativo ai debiti v/dipendenti del bilancio d'esercizio.

Rovigo, 2/8/2024

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Roberto Sembeni



UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dott.ssa *Monica Cattelan*

REGIONE DEL VENETO - AZIENDA ULSS 5 POLESANA
Il Dirigente
Unità O.C. Contabilità e Bilancio
Dott.ssa *Silvia Zanini*

